

Flessibilità nel lavoro a termine: nel futuro meno rischi per le aziende. E anche nel passato

Sui rapporti di lavoro a termine, **spazio senza troppe condizioni alle scelte** organizzative delle aziende. **Una novità di flessibilità**, quella garantita oggi dalla legge, da cui discendono **riflessi operativi** che non solo saranno apprezzabili **nel futuro**, ma che, addirittura –meno singolare di quanto potrebbe parere a prima vista-, risultano **capaci di incidere** nei loro effetti con riguardo a **quei rapporti di lavoro** a tempo determinato che erano **già in essere il 25 giugno scorso**, come pure rispetto a quelle relazioni allora già passate e concluse. La novità in discorso è quella recata dalla Manovra di questa estate, vale a dire, in particolare, dall'articolo 21, comma 1 del decreto legge n. 112/2008, poi convertito dalla legge n. 133/2008. Tale previsione, in effetti, non modificando la disciplina del lavoro a termine contenuta nel decreto legislativo n. 368 del 2001 -tra l'altro di recente rivisitata alla luce del Protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007-, si limita ad offrire una **"mera" puntualizzazione** rispetto **all'ordine dei casi e delle cause** che rendono **legittimo il ricorso al lavoro termine**. Che restano, vi è da sottolinearlo, quelli di carattere *"tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo"* già ammessi in precedenza dalla legge.

Cosa è cambiato, quindi, oggi? Poco, o moltissimo, a seconda dei punti di vista.

Come si diceva, la legge si è **"limitata"** a **una semplice precisazione**, una sorta di esplicitazione del significato del periodo che la precede e che illustra le cause tipiche del ricorso al tempo determinato. Le parole esatte sono: *"anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro"*.

Per intendersi, ciò indica che ora, quantunque il contratto di lavoro subordinato sia di regola da considerarsi stipulato a tempo indeterminato, **è per legge consentita l'apposizione di un termine** alla durata di tale contratto a fronte della ricorrenza di una delle suddette ragioni, **anche se non di carattere straordinario** e, tutto sommato, imprevedibile rispetto allo svolgimento normale dell'attività dell'impresa. Come potrebbe essere nel caso di una commessa di ingentissima misura, del tutto abnorme rispetto alla "calibratura" dell'impresa.

L'espressa specifica del decreto legge n. 112/2008 costituisce il presupposto di una innovativa giustificazione e declinazione della disciplina del lavoro a tempo. Specie per quanti hanno fatto fino a oggi affidamento sul costante orientamento della giurisprudenza sull'argomento –che ha ammesso di regola l'apposizione del termine per esigenze straordinarie-, in contrapposizione alla tesi minoritaria che in sostanza riproduceva posizioni già espresse in occasione di chiarimenti ufficiali di qualche anno fa.

Proprio la preponderanza delle prese di posizione giudiziali rispetto al ritenuto significato della norma, ha reso perciò evidente la necessità del chiarimento normativo. Per cui, in definitiva, risulta adesso **legittimo il lavoro a tempo determinato qualunque sia** -purché reale ed effettiva- **l'esigenza** che spinge il datore di lavoro ad assumere personale.

Rimangono però esclusi quei casi -e non sono pochi- in cui l'apposizione del termine costituisce **un semplice mezzo per "provare"** le qualità del lavoratore. Una sorta di contratto (illegittimo) di ingresso nel mondo del lavoro, insomma.

Per riassumere: oggi un datore di lavoro che abbia una qualsiasi necessità legata alla propria attività può assumere a termine. Il termine deve essere però **congruo rispetto all'esigenza produttiva** presa in considerazione; la quale, del resto, dovendo essere effettiva, dovrà essere suscettibile di riscontro in ogni tempo.

L'onere di tale prova, beninteso, **grava sul datore di lavoro**. Il quale, tuttavia, non se ne dovrà preoccupare particolarmente, purché la causa sussista realmente (in linea di principio non dovrebbe dubitarsi che nessuna organizzazione aziendale sia disposta a gravarsi di un ulteriore costo del lavoro, se non per motivi validi. La "prova" del lavoratore, come detto, non risulta però tra di essi) e che ne sia data una specifica descrizione in seno al contratto.

In sostanza, in materia di contratti a termine, le principali **preoccupazioni** del datore di lavoro sono oggi **di carattere formale**, appuntandosi soprattutto sull'attenzione al fatto di avere apposto correttamente, e per iscritto, un termine al contratto e di avere descritto con modalità **non generiche o tautologiche la causa che lo ha indotto ad assumere a termine**. La "serialità" dell'uso di una medesima causale, invece, sebbene non vietata dalla legge, **potrebbe** piuttosto **"insospettire"** chi è chiamato a valutare della bontà del rapporto. Se a giudicare del rapporto a termine fosse un organo ispettivo del lavoro, può essere utile comunque comprendere come la sua verifica, per quanto possa provare e dimostrare il difetto dei presupposti di legge, non verrà mai a incidere sul rapporto di lavoro stesso. All'ispettore del lavoro, del resto, con i suoi provvedimenti, non è mai consentito "toccare" direttamente i rapporti di lavoro!

Riconosciuta l'invalidità del contratto a tempo determinato, pertanto -per esempio se ne risultasse la conclusione in difetto della apposizione del termine per iscritto-, l'ispettore, come fa ordinariamente secondo un procedimento logico-sussuntivo, non potrà che valutare quale sia il rapporto di lavoro effettivamente posto in essere (nel nostro esempio, un contratto a tempo indeterminato fin dall'inizio) e verificare se sussista una difformità tra gli adempimenti posti in essere effettivamente e quelli che si sarebbero dovuti eseguire alla luce del legittimo rapporto di lavoro. In caso di "scostamenti", **scatteranno le sanzioni amministrative**. **Ma mai**, come detto, **una trasformazione "di forza"** del rapporto di lavoro. Quindi, anche di quello a termine.

A circoscrivere l'ambito di verifica della bontà di rapporti di lavoro passati viene poi, oggi, la ritenuta natura non novativa, ma di interpretazione autentica (e con effetti retroattivi), della suddetta addizione all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo n. 368/2001. Come dire che l'ispettore del lavoro, come pure il giudice, dovranno ritenere legittimi e corretti anche quei contratti a tempo determinato conclusi nel passato, e cioè dall'ottobre 2001, di forma corretta, ma non per forza dovuti a esigenze eccezionali del datore di lavoro.

**Essendo l'autore anche responsabile ispettivo del Ministero del Lavoro, si dichiara che il presente contributo ha natura personale e non impegnativa per l'amministrazione.*